



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer pada
Program Studi Sistem Informasi

Oleh:

NANDI NOPRITA

11553204850



UIN SUSKA RIAU

FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN
UMUM PROVINSI RIAU**

TUGAS AKHIR

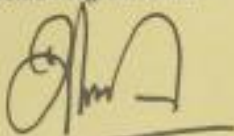
Oleh:

NANDI NOPRITA

11553204850

Telah diperiksa dan disetujui sebagai laporan tugas akhir
di Pekanbaru, pada tanggal 11 Desember 2019

Ketua Program Studi



Idria Maita, S.Kom., M.Sc.

NIP. 197905132007102005

Pembimbing



Nesdi Bvriyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.

NIP. 197104072000031001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN
UMUM PROVINSI RIAU

TUGAS AKHIR

Oleh:

NANDI NOPRITA
11553204850

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 05 Desember 2019

Pekanbaru, 05 Desember 2019
Mengesahkan,


Dekan
Dr. Afendul Darmawi, M.Ag.
NIP. 196606041992031004


Ketua Program Studi
Idria Maita, S.Kom., M.Sc.
NIP. 197905132007102005

DEWAN PENGUJI:

Ketua : Eki Saputra, S.Kom., M.Kom.

Sekretaris : Nesli Evriyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.

Anggota 1 : Syaifullah, SE., M.Sc.

Anggota 2 : Tengku Khadril Ahsyar, S.Kom., M.Kom.

iii



LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikuti kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari dekan fakultas universitas. Perpustakaan dapat meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada *form* peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERNYATAAN

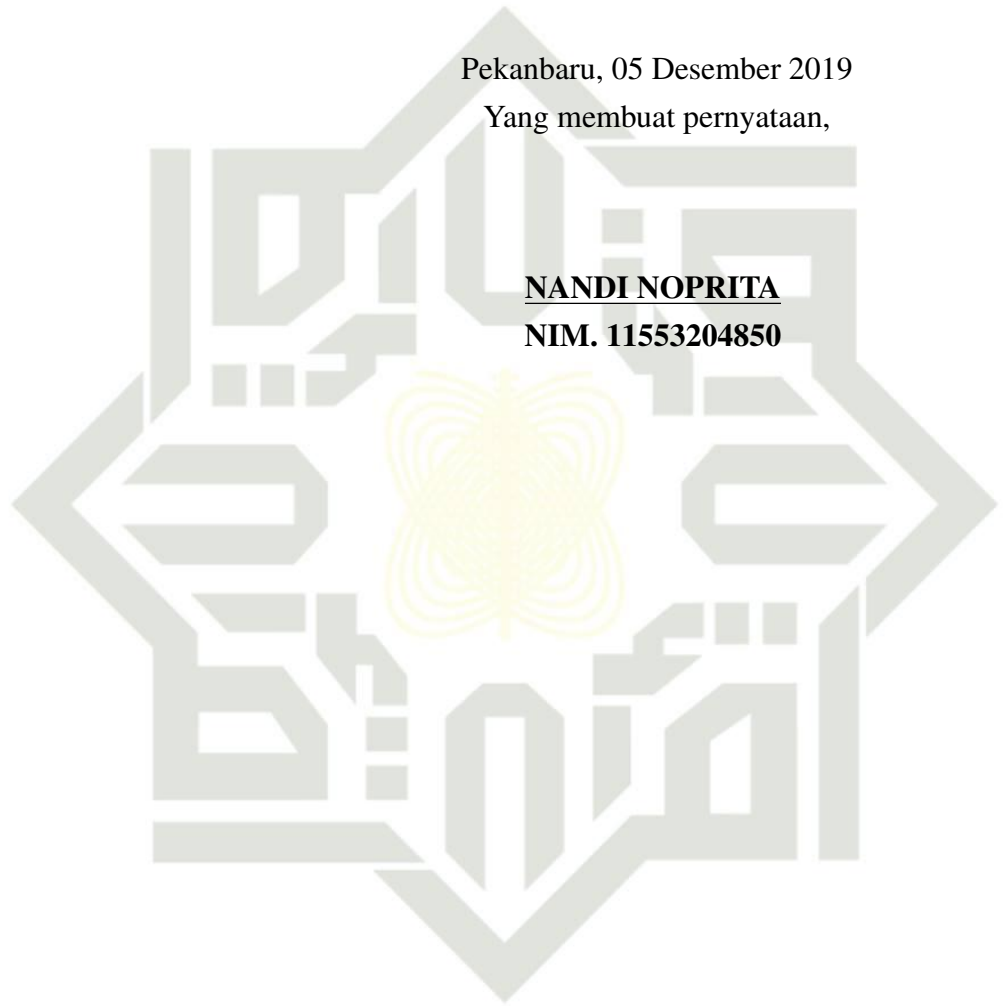
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 05 Desember 2019

Yang membuat pernyataan,

NANDI NOPRITA

NIM. 11553204850



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PERSEMBAHAN

Sujud syukur kupersembahkan kepadamu Ya Allah atas nikmat yang telah Engkau berikan, baik itu iman, kesehatan, rezeki. Taburan cinta dan kasih sayang, rahmat dan hidayah-Mu telah memberikan kekuatan, semangat, kesabaran dan kemudahan dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan, ya Rasulullah izinkanlah kami masuk kedalam surga bersamamu dan berikanlah syafaat kepada kami.

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk ayahanda “Alm M.Yatim” dan ibunda “Hardiana” yang tiada henti memberikan doa, semangat, nasehat, dorongan, kasih sayang dan pengorbanan yang tiada mampu tergantikan oleh apapun. Terimakasih ayah ibu telah menjadi madrasah utama bagi anak-anakmu dengan penuh kasih sayang dan kesabaran. Kalian adalah alasan terkuatku hingga mampu bertahan sampai pada tahap ini, semoga do’a dan restu dari ayah dan ibu selalu memberikan keberkahan dalam keberhasilanku serta kehidupanku saat ini hingga waktu yang akan datang, dan teruntuk ayahanda tercinta, terimakasih telah memberi kasih sayang yang tidak pernah berhenti, semoga ini hadiah yang bisa ananda berikan, selain do’a-do’a yang andanda kirimkan untuk ayahanda dan terimakasih untuk ibunda yang telah bersusah payah untuk berkerja untuk mengkuliahkan ananda dan untuk do’a-do’a yang ibunda kirimkan untuk ananda.

Teruntuk kakak dan abang, terimakasih atas doa dan motivasinya. Semoga kalian selalu diberi keberkahan baik dunia maupun akhirat.

Terimakasih kupersembahkan untuk Bapak dan Ibu Dosenku, yang sudah banyak berikan ilmu, pengalaman, pengetahuan, serta wawasan terutama kepada pembimbing yang tak pernah lelah dan selalu sabar memberikan bimbingan dan arahan kepadaku.

Terimakasih juga kepada Teman-Teman semua atas motivasi, dukungan dan bantuannya agar aku dapat menyelesaikan tugaskahir ini. Hanya ucapan terimakasih yang mampu kuucapkan. Semoga Allah membalas segala kebaikan kalian dan semoga kelak kita dapat berkumpul di Jannah-Nya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah Shallallahu'alahi wassalam, karena atas segala berkah, rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam untuk junjungan Nabi Muhammad shallallahu'alaihi wa sallam dengan mengucapkan "*Allahumma solli 'ala muhammad, wa'ala ali muhammad*".

Laporan Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer pada program studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini, banyak pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya dan do'a kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 2. Bapak Dr. Darmawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi.
 3. Ibu Idria Maita, S.Kom., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi.
 4. Bapak Eki Saputra, S. Kom., M. Kom, selaku Sekertaris Program Studi Sistem Informasi dan juga selaku ketua sidang tugas akhir.
 5. Bapak Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc, selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah banyak berjasa dalam pengerjaan tugas akhir serta memberikan motivasi, masukan dan arahan terhadap tugas akhir ini.
 6. Bapak Syaifullah, SE., M.Sc, selaku Penguji I yang telah banyak membantu serta memberikan motivasi, masukan dan arahan demi kelancaran tugas akhir ini.
 7. Bapak Tengku Khairil Ahsyar, S.Kom., M.Kom, selaku Penguji II yang telah banyak membantu penulis dalam pengurusan administrasi serta memberikan motivasi, masukan dan arahan demi kelancaran tugas akhir ini.
 8. Bapak Inggih Permana, ST., M.Kom., selaku koordinator Tugas Akhir yang telah banyak membantu dalam hal administrasi dan penulisan Tugas Akhir dan jugas selaku Pembimbing akademis penulis yang telah banyak memberi arahan dan motivasi kepada penulis.
- Seluruh Dosen dan Pegawai Sistem Informasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan wawasan.
- Ayahanda tercinta Alm. M.Yatim dan Ibunda tercinta Hardiana, terimakasih



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak atas do'a, nasehat, semangat, motivasi, dukungan secara moral maupun materi, perhatian, cinta, kasih sayang, dan pengorbanan yang tak terhingga demi menyelesaikan tugas akhir ini dan terimakasih untuk ibunda penulis yang telah susapaya untuk mengkuliahkan penulis dengan kerja keras ibunda penulis bisa menyelesaikan pendidikan penulis dan untuk ayahanda penulis semoga ini kado terinda yang bisa penulis berikan, selain do'a yang penulis panjatkan.

Keluarga besar penulis terutama kakak dan abang penulis kakak Irawati dan abang mawardi, jufri yanis dan nanda saputra yang selalu memberikan doa, dorongan dan semangat untuk keberhasilan penulis.

untuk sahabat penulis Widad Ulfika Sari, ST yang senantiasa membantu penulis, memberi motivasi untuk penulis untuk rajin mengerjakan tugas akhir ini.

Untuk sahabat-sahabat penulis, seluruh teman-teman IHAA B 15 yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir dan seluruh teman-teman mahasiswa/i Sistem Informasi, yang telah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis harapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan laporan penelitian ini. Penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 11 Desember 2019

Penulis,

NANDI NOPRITA

NIM. 11553204850

UIN SUSKA RIAU



PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU

NANDI NOPRITA

NIM: 11553204850

Tanggal Sidang: 05 Desember 2019

Periode Wisuda:

Program Studi Sistem Informasi

Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. Soebrantas, No. 155, Pekanbaru

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan hal penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan banyak di pengaruhi faktor, antara lain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang dicantumkan pada diskripsi pekerjaan nya. Lima dimensi OCB *altruism, conscientiousness, spormanship, courtesy, dan civic virtue*. Pada kinerja karyawan memiliki 3 dimensi yaitu tingkat kehadiran, kemampuan memenuhi target dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan OCB terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah bidang kesekretariatan Sub-bagian Kepegawaian dan Umum berjumlah 78 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didapatkan dari nilai t-statistik 0.089 lebih kecil dari t-tabel 1.96, disebabkan karena karyawan tidak pernah mengajak rekan kerja lain untuk melakukan *sharing* berbagai kendala atau masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas, karyawan tidak pernah mengingatkan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya kesadaran karyawan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan, dan karyawan tidak berani mengambil resiko atau bertanggung jawab dalam melaksanakan hasil keputusan rapat bersama.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, OCB dan SEM-PLS



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE INFLUENCE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU

NANDI NOPRITA
NIM: 11553204850

Date of Final Exam: December 5th 2019
Graduation Period:

Department of Information System
Faculty of Science and Technology
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Soebrantas Street, No. 155, Pekanbaru

ABSTRACT

The success of an organization depends on the performance of employees as human resources which is important in realizing the company's vision, mission and goals. Many employee performance among other factors, including Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the employee's behavior outside the tasks listed on the job description. OCB's five-dimensional are altruism, awareness, spormanship, politeness, and virtue of citizens. In employee performance that have 3 dimensions, according to the target and timeliness of completing the task. This study is to look at the relationship between OCB and employee performance. The respondents of this study were the secretariat field of the Civil Service and General Sub-Section Discussion of 78 respondents. The sampling technique used is saturated samples. Data processing using SEM-PLS. The results of this study indicate that OCB has no participation in employee performance. This is obtained from a t-statistic value of 0.089 smaller than t-table 1.96, affecting because employees have never asked other coworkers to share assistance or problems needed to solve tasks, employees never remind colleagues to complete tasks, employees do not agree to participate in activities carried out by the company, and employees do not need to take responsibility in carrying out the results of joint meetings.

Keywords: *Employee Performance, OCB and SEM-PLS*

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xvii
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan	4
1.5 Manfaat	4
1.6 Sistematika Penulisan	5
2 LANDASAN TEORI	6
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan	6
2.3 Aspek-aspek Kinerja	6
2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.5 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	8



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.6	Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	8
2.7	Metode Eksplanasi	9
2.8	Variabel Penelitian	9
2.9	Skala <i>Likert</i>	10
2.10	Populasi dan Sampel	10
2.11	Kuesioner	10
2.12	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	11
2.13	<i>Partial Squares</i> (PLS)	13
2.14	Penelitian Terdahulu	17
2.15	Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau	18
2.16	Visi dan Misi	18
2.16.1	Visi	18
2.16.2	Misi	18
2.17	Struktur Organisasi	19
2.18	Tugas dan Fungsi Kepala Sub-bagian dan Umum	21
3	METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1	Tahap Perencanaan	23
3.2	Tahap Pengumpulan Data	24
3.3	Tahap Pengolahan Data	26
3.4	Tahap Analisa	26
3.5	Tahap Dokumentasi	28
4	ANALISIS DAN HASIL	29
4.1	Analisa Sistem Berjalan	29
4.1.1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	29
4.1.2	Kinerja Karyawan	30
4.2	Analisa Umum Responden	31
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.2.2	Responden Berdasarkan Jabatan	32
4.2.3	Responden Berdasarkan Golongan	33
4.2.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	34
4.3	Rata-rata Tanggapan Responden	35
4.3.1	Nilai Rata-rata Variabel OCB	35
4.3.2	Nilai Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan	36
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner OCB	36
4.3.4	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4	Analisa Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan	42
4.5	Pengajian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	43
4.5.1	Uji Validitas	43
4.5.2	Uji <i>Discriminant Validity</i>	53
4.6	Uji Reliabilitas	55
4.6.1	<i>Composite Reliability</i>	55
4.6.2	<i>Cronbach's Alpha</i>	56
4.7	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	57
4.8	Pembahasan	61
4.9	Rekomendasi	65

5	PENUTUP	67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN A	BUKTI WAWANCARA	A - 1
LAMPIRAN B	KUESIONER	B - 1
LAMPIRAN C	DATA KUESIONER	C - 1
LAMPIRAN D	DOKUMENTASI	D - 1

DAFTAR GAMBAR

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.1	Contoh Persamaan <i>Outer Model</i>	14
2.2	Contoh Persamaan <i>Inner Model</i>	14
2.3	Contoh Diagram Jalur	15
2.4	Struktur Organisasi	19
3.1	Metode Penelitian	22
3.2	Model Penelitian	27
4.1	Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.2	Diagram Responden Berdasarkan Jabatan	33
4.3	Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan	34
4.4	Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan	34
4.5	Tanggapan Kuesioner Indikator <i>Altruism</i>	36
4.6	Tanggapan Kuesioner Indikator <i>Conscientiousness</i>	37
4.7	Tanggapan Kuesioner Indikator <i>Sportsmanship</i>	38
4.8	Tanggapan Kuesioner Indikator <i>Courtesy</i>	39
4.9	Tanggapan Kuesioner Indikator <i>Civic Virtue</i>	39
4.10	Tanggapan Kuesioner Indikator Tingkat Kehadiran	40
4.11	Tanggapan Kuesioner Indikator Kemampuan Memenuhi Target	41
4.12	Tanggapan Indikator Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas	42
4.13	Diagram yang Telah Dirancang	43
4.14	<i>Convergent Validity</i> Model Keseluruhan	44
4.15	Diagram Jalur yang Telah Direspesifikasi	46
4.16	Hasil Perhitungan Ulang Diagram Respesifikasi	46
4.17	<i>Convergent Validity Altruism</i>	47
4.18	<i>Convergent Validity Conscientiousness</i>	48
4.19	<i>Convergent Validity Sportsmanship</i>	49
4.20	<i>Convergent Validity Courtesy</i>	49
4.21	<i>Convergent Validity Civic Virtue</i>	50
4.22	<i>Convergent Validity</i> Variabel Tingkat Kehadiran	51
4.23	<i>Convergent Validity</i> Variabel Kemampuan Memenuhi Target	52
4.24	<i>Convergent Validity</i> Variabel ketepatan waktu menyelesaikan tugas	53
4.25	Diagram AVE	55
4.26	Diagram <i>Composite Reliability</i>	56
4.27	Diagram <i>Cronbach's Alpha</i>	57
4.28	Diagram <i>R-Square</i>	57



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.29 Model Penelitian	58
A.1 Bukti Wawancara	A - 1
A.2 Bukti Wawancara	A - 2
A.3 Bukti Wawancara	A - 3
A.4 Bukti Wawancara	A - 4
A.5 Bukti Wawancara	A - 5
B.1 Kuesioner Penelitian OCB	B - 1
B.2 Kuesioner Penelitian OCB	B - 2
B.3 Kuesioner Penelitian OCB	B - 3
B.4 Kuesioner Penelitian OCB	B - 4
B.5 Kuesioner Penelitian	B - 5
B.6 Kuesioner Penelitian	B - 6
D.1 Dokumentasi Wawancara	D - 1
D.2 Dokumentasi Wawancara	D - 1
D.3 Dokumentasi Pengisian Kuesioner	D - 2
D.4 Dokumentasi Pengisian Kuesioner	D - 2

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	1.1	Identifikasi Masalah	2
	3.1	Skala <i>Likert</i>	25
	4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
	4.2	Responden Berdasarkan Jabatan	32
	4.3	Responden Berdasarkan Golongan	33
	4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	34
	4.5	Rata-rata OCB	35
	4.6	Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan	36
	4.7	Nilai <i>Loading Convergent Validity</i> Keseluruhan	45
	4.8	<i>Convergent Validity Altruism</i>	47
	4.9	<i>Convergent Validity Conscientiousness</i>	48
	4.10	<i>Convergent Validity Sportmanship</i>	49
	4.11	<i>Convergent Validity Courtesy</i>	50
	4.12	<i>Convergent Validity Civic Virtue</i>	50
	4.13	<i>Convergent Validity</i> Variabel Tingkat Kehadiran	51
	4.14	<i>Convergent Validity</i> Variabel Kemampuan Memenuhi Target	52
	4.15	<i>Convergent Validity</i> Variabel ketepatan waktu menyelesaikan tugas	53
	4.16	Nilai <i>Discriminant Variabel Validity Cross Loading</i>	54
	4.17	Nilai <i>average variance extracted (AVE)</i>	54
	4.18	<i>Composite Reliability</i>	55
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	4.19	<i>Cronbach's Alpha</i>	56
	4.20	<i>R-Square</i>	57
	4.21	Nilai <i>Path Coefficients</i>	58
	4.22	<i>T-Value</i>	59
	4.23	Rekomendasi	65
	C.1	Data Kuesioner	C - 1

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR SINGKATAN

ALT	: <i>Altruism</i>
CFA	: <i>Confirmatory Faktor Analysis</i>
CIV	: <i>Civic Virtue</i>
CON	: <i>Conscientiousness</i>
COU	: <i>Courtesy</i>
KMT	: Kemampuan Memenuhi Target
KMW	: Ketetapan Waktu Menyelesaikan Tugas
OCB	: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
PLS	: <i>Partial Squares</i>
PU	: Pekerjaan Umum
SEM	: <i>Structural Equation Model</i>
SKP	: Sasaran Kerja Pegawai
SPO	: <i>Spormanship</i>
TK	: Tingkat Kehadiran
TKPRD	: Tim Koordinasi Penataan Ruang

UIN SUSKA RIAU



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya strategis yang penting dalam suatu perusahaan, sehingga saat ini banyak perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan dari karyawan (Suzana, 2017). Keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sebuah perusahaan. Adapun kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, tingkat kegigihan dari karyawan, loyalitas dari setiap karyawan terhadap pekerjaannya dan apa saja ide, inovasi serta kreativitas yang dimiliki (Lestari dan Ghaby, 2018).

Kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kesediaan karyawan dan bagaimana perilaku karyawan serta keinginan untuk menjaga karyawan yang baik dalam suatu perusahaan (Lestari dan Ghaby, 2018). Adapun beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur perilaku karyawan dalam meningkatkan keefektifan perusahaan, diantaranya adalah memiliki kapasitas sosial untuk berkerja sama dengan orang lain, memiliki karakter yang kuat untuk bertahan dalam mempertahankan kelompok kerjanya dan mempunyai keinginan berpartisipasi dalam usaha kelompok atau tim kerja untuk mewujudkan tujuan bersama yang tinggi, serta keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan tanpa merugikan satu sama lain. Perilaku dan kriteria karyawan sering dikenal *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Suzana, 2017).

OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi dari tuntutan pekerjaannya, dengan kata lain tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja yang seharusnya dilakukan oleh seorang karyawan namun dapat mendukung jalannya organisasi tersebut secara efektif (Soegandhi, 2013). OCB merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu untuk ditingkatkan. Dalam OCB terdapat 5 dimensi, di antaranya yaitu perilaku menolong melalui perilaku membantu perusahaan (*altruism*), perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikendaki perusahaan (*conscientiousness*), perilaku menjaga hubungan baik (*courtesy*), perilaku positif terhadap organisasi (*sportsmanship*), dan perilaku yang mencerminkan bertanggung jawab terhadap organisasi (*civic virtue*) (Putri dan Utami, 2017).

OCB memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku OCB semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan begitu penerapan OCB sangat diperlukan pada setiap perusahaan untuk mewujudkan visi misi serta tujuan dari perusahaan termasuk pada dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau Walts dan Niehoff, 2004 dalam (Putri dan Utami, 2017).

Dinas PU provinsi Riau merupakan suatu dinas yang bergerak di bidang tata kelola pembangunan daerah. Dinas PU terletak di Jl. SM Amin No. 9A, kelurahan Simpang Baru, kecamatan Tampan, kota Pekanbaru. Dinas PU menggunakan berbagai sistem salah satunya Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah sistem informasi yang bertugas menginput tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan. Dinas PU terdiri dari 9 bidang dan 550 karyawan yang tersebar di berbagai kabupaten yang ada di provinsi Riau. Dalam penelitian ini fokus objek yang akan diteliti yaitu pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum yang terdiri dari 78 karyawan. Pada penelitian ini dilakukan wawancara dengan 2 orang karyawan yang terdapat pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum, yaitu Ricky Syafrizaldi sebagai administrasi umum dan Octa Dino Haryadi sebagai administrasi kepegawaian. Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, didapatkan beberapa permasalahan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Identifikasi Masalah

Fakta	Masalah	Dampak
Didapatkan fakta bahwa wasannya kurangnya rasa tolong menolong antara sesama karyawan contohnya karyawan tidak bisa menggunakan SKP dengan lancar dan tidak ada rasa tolong menolong dalam mengerjakan tugas yang diberikan salah satu contohnya ketika salah satu karyawan yang tidak bisa datang, maka pekerjaan tersebut tidak ada yang bersedia untuk mengerjakan.	Terjadinya penumpukan tugas yang tidak terselesaikan.	Jika tidak dikerjakan tugas yang berhalangan masuk memperlambat terhambatnya keperluan perusahaan dan akan mengganggu proses berjalannya di perusahaan.
Karyawan masih berperilaku sindir menyindir sesama karyawan atau masih ada karyawan yang masih berperilaku tidak menjaga hubungan baik dengan karyawan yang lainnya.	Terjadinya salah paham di antara karyawan.	Renggangnya hubungan antara sesama karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan masih adanya prihatin karyawan yang tidak mengikuti acara wajib yang dilaksanakan oleh PU salah satu acara tersebut rapat Tim Koordinasi Penataan Ruang (TKPRD) provinsi Riau.	Karyawan tidak mengetahui informasi-informasi yang penting pada acara yang dilakukan oleh PU.	Terjadinya pengulangan-pengulangan informasi.
Didapatkan fakta bahwasannya terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor.	Terjadinya keterlambatan pengerjaan tugas-tugas yang diberikan dan adanya perilaku yang tidak disiplin.	Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
Masih adanya karyawan dalam mengerjakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	Terjadinya kesalahan dalam pengerjaan tugas yang telah diberikan kepada karyawan disebabkan oleh tidak sesuai target dalam bidang pengerjaan tugas tersebut.	Pengulangan pengerjaan tugas.
Masih adanya karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal pengumpulan tugas yang telah ditetapkan.	Masih adanya karyawan yang terlambat untuk mengumpulkan tugas yang telah ditetapkan disebabkan oleh kelalaian karyawan untuk mengumpulkan tugas tersebut.	Terjadinya penyelesaian dalam tugas-tugas yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi, karena dalam penelitian ini menggunakan dua variabel. Metode eksplanasi adalah suatu penelitian yang menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terkait yang menjelaskan hubungan atau pengaruh kedua variabel tersebut (Mulyadi, 2012).

Berdasarkan pada beberapa permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, Maka akan dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh OCB Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas PU Provinsi Riau”**. Penelitian ini OCB terhadap kinerja karyawan di dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau. OCB pada penelitian ini terdiri dari 5 variabel, yaitu: (1) *Altruism*; (2) *Conscientiousness*; (3) *Courtesy*; (4) *Sportsmanship*; (5) *Civic Virtue*. Pada kinerja karyawan yang akan dinilai yaitu apakah telah mencapai tujuan atau tercapainya target atau tidak tercapainya target dan mengetahui bagaimana pola perilaku karyawan, pada kinerja karyawan memiliki beberapa variabel yaitu: (1) Tingkat Kehadiran, (2) Kemampuan memenuhi target, (3) Ketetapan waktu menyelesaikan tugas.



Pada penelitian ini akan dilakukan identifikasi perilaku karyawan sehingga dapat diketahui pengaruh antara OCB dengan kinerja karyawan. Hasil akhir berupa saran dan evaluasi untuk perusahaan supaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini ialah bagaimana pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan di dinas PU provinsi Riau.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum yaitu sebanyak 78 karyawan. Sampel diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Penelitian ini menggunakan variabel yang ada pada OCB (*altruism, conscientiousness, courtesy, sportsmanship, civic virtue*).

3. Pada kinerja karyawan menggunakan variabel tingkat kehadiran, kemampuan memenuhi target dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas.
4. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.
5. Pengolahan data menggunakan *metode structural equation model* (SEM) dan menggunakan *tools Smart PLS*.

1.4 Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

Untuk mengidentifikasi perilaku karyawan dinas PU provinsi Riau pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum.

Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dinas PU provinsi Riau pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum.

Untuk membuat saran atau rekomendasi perbaikan kinerja karyawan dinas PU provinsi Riau pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum.

1.5 Manfaat

Manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

Dapat mengidentifikasi perilaku karyawan dinas PU provinsi Riau pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum.

Dapat mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap



kinerja karyawan dinas PU provinsi Riau pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum.

Dapat membuat saran atau rekomendasi perbaikan kinerja karyawan dinas PU provinsi Riau pada bidang kesekretariatan sub-bagian kepegawaian dan umum.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan agar menjadi satu kesatuan yang utuh dan lebih terarah sesuai dengan fokus yang ingin dicapai maka dibuatlah sistematika penulisan, adapun sistematika penulisan dalam penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab 1 berisi tentang: (1) latar belakang; (2) perumusan masalah; (3) batasan masalah; (4) tujuan; (5) manfaat dan (6) sistematika penulisan.

BAB 2. LANDASAN TEORI

Pada bab 2 berisi tentang: (1) kinerja karyawan; (2) dimensi-dimensi kinerja karyawan; (3) aspek-aspek kinerja karyawan; (4) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; (5) *organizational citizenship behavior*; (6) hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan; (7) metode eksplanasi; (8) *structural equation model* (SEM); (9) *partial squares* (PLS).

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3 berisi tentang : (1) tahap perencanaan; (2) tahap pengumpulan data; (3) tahap pengolahan data; (4) tahap analisa; dan (5) tahap dokumentasi;

BAB 4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 berisi tentang: (1) analisa sistem yang sedang berjalan; (2) analisa umum responden; (3) rata-rata tanggapan responden; (4) analisa pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan; (5) pengajuan model pengukuran (outer model); (6) pengujian model struktur (inner model); (7) pembahasan; dan (8) rekomendasi.

BAB 5. PENUTUP

Pada bab 5 berisi tentang: (1) kesimpulan; dan (2) saran.



BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama ini periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya adalah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah di sepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja (Yunarifah dan Kus-tiani, 2012).

2.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan John (2006) mengungkapkan pengukuran kinerja karyawan yaitu:

1. Tingkat Kehadiran
Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. Dengan melihat daftar hadir suatu perusahaan beramsusi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.
2. Kemampuan Memenuhi Target
Dalam penelitian ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. Penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan.
3. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Tugas
Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan mudah. Penyelesaian sebuah *output* sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat memper-singkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.

2.3 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mathis dan John (2006) menguraikan aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

1. Kuantitas Kinerja
Kinerja dapat dilihat dari banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kuantitas membahas berapa banyak pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan. Wirawan (2009) menyatakan bahwa uku-ran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur,



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu dengan hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Kualitas *Output*

Menurut Wirawan (2009) menyatakan bahwa kualitas melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Dalam mengukur kinerja berdasarkan kualitas hasil, dilakukan identifikasi bagaimana pencapaian kualitas pekerjaan yang dilakukan artinya melihat mutu hasil kerja yang berdasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan melihat ketepatan ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan.

Jangka Waktu *Output*

Kinerja dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tenggat waktu yang telah diberikan. Menurut Wirawan (2009) kriteria ini menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi produk, membuat suatu atau melayani sesuatu, dalam hal ini adalah pekerjaan yang karyawan lakukan. Ketepatan waktu diukur melalui keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghindari menunda pekerjaan.

4. Kehadiran Di Tempat Kerja

Kehadiran menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009).

2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, 2005 dalam Yunarifah dan Kustiani (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality*. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Mereka yang bersikap positif atau pro terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif atau kontra terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi rendah.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 *Organizational Citizenship Behavior*

OCB adalah perilaku karyawan yang positif terhadap rekan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perilaku karyawan yang melebihi dari tuntutan pekerjaan (Husodo, 2018). Adapun dimensi-dimensi yang digunakan antara lain:

Altruism

Perilaku untuk memberikan bantuan kepada orang lain yang menghadapi kesulitan salah satu contohnya membantu rekan kerja baru yang sedang mempelajari pekerjaannya, membantu rekan kerja yang pekerjaannya menumpuk, atau menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi.

Conscientiousness

Perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimal yang dikehendaki oleh perusahaan, diharapkan perusahaan seperti kehadiran, mematuhi peraturan, memanfaatkan waktu istirahat dan sebagainya.

3. *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan positif terhadap organisasi, dengan memberikan toleransi atau tidak mengeluh keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, tidak kecewa saat orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan tim.

4. *Courtesy*

Perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, mencegah seseorang bekerja lebih keras, dan jika kita akan menambahkan pekerjaan kepada seseorang, kita seharusnya memberi tahu orang tersebut terlebih dahulu agar dapat bersiap-siap.

Civic Virtue

Perilaku yang mencerminkan kepedulian terhadap organisasi yaitu sikap keterlibatan yang bertanggung jawab terhadap organisasi dan ikut serta atau ikut berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi.

2.6 *Hubungan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan*

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang telah ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*) namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar pekerjaan deskripsi kerjanya OCB Lestari dan Ghaby (2018).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Buentelo, Jug, dan Sun, 2008 dalam Lestari dan Ghaby (2018) membuktikan pengaruh tidak signifikan. Walaupun terdapat inkonsistensi hasil penelitian, namun secara umum menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara OCB dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Purba dan Seniatia, 2004 dalam Lestari dan Ghaby (2018) bahwa manfaat dari OCB adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan di perkuat oleh Podsakoff, 2000 dalam Lestari dan Ghaby (2018) yang mengungkapkan bahwa OCB dapat mempengaruhi performa organisasi.

2.7 Metode Eksplanasi

Metode eksplanasi adalah suatu penelitian yang menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terkait yang menjelaskan hubungan atau pengaruh kedua variabel tersebut. Metode Eksplanasi untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel-variabel. Jenis metode ini, menguji kebenaran hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel. Hipotesis yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara karyawan dan apakah ada suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2012)).

2.8 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2017). Adapun macam-macam Variabel dibedakan menjadi:

Variabel Independen

Yaitu variabel ini sering di sebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering di sebut variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan nya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel Dependen atau Terikat

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel *Intervening*

Yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* disebut juga sebagai variabel penyalah atau perantara.



4. Variabel Kontrol

Yaitu variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Variabel kontrol sering digunakan oleh peneliti, bila akan melakukan penelitian yang bersifat membandingkan.

2.9 Skala Likert

Skala *likert* merupakan suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sejumlah kelompok terhadap sebuah fenomena sosial yang dimana jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dengan skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2017). Berikut adalah skala yang dipakai pada penelitian ini:

1. Tidak Setuju
2. Sangat Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

2.10 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan pengamatan atau objek yang menjadi perhatian kita. Sedangkan sampel adalah sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar maka tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, oleh karena itu dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Jonathan, 2006). Adapun sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik sampel yang menggunakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

2.11 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiono, 2017).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.12 Structural Equation Model (SEM)

Structural equation model (SEM) adalah salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik dalam bentuk model-model dan sebab akibat (Prastuti dan Budiasih, 2015). Analisa SEM adalah salah satu multivariat yang akan menunjukkan cara mepresentasikan suatu seri atau deret hubungan kausal (*causal relationship*) dalam suatu diagram jalur (Widiyasari dan Mutiarani, 2017). Variabel penelitian merupakan konsep abstrak yang dapat diukur atau disebut *observed* variabel (*manifest*),serta konsep abstrak yang dapat diukur serta langsung atau *unobserved variable* (Ghazali, 2008).

Variabel Manifest

Penelitian SEM menggunakan variabel manifes atau indikator untuk membentuk kontruk laten. Variabel manifes ini mewujudkan dalam pertanyaan skala *liket*. Variabel manifest untuk membentuk laten oksigen memberi sampel X1 sedangkan variabel yang membentuk konstruk laten endogen diberi endogen diberi sampel Y2.

2. Variabel Laten

Variabel laten merupakan konsep abstrak yang dapat di ukur secara langsung ada 2 jenis variabel laten yaitu variabel laten eksogen (*Independent*) dan variabel laten endogen (*dependent*):

- (a) Variabel eksogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi variabel *dependent*.
- (b) Variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi variabel *independent*.

Dalam sebuah model SEM, sebuah variabel dependen dapat saja menjadi variabel independen untuk variabel yang lain (Santoso, 2011). Menurut Santoso (2011) menjelaskan bahwa secara umum, sebuah model dapat dibagi menjadi dua bagian utama yaitu:

Model pengukuran (*measurement odel*) adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Model struktural (*structural model*) adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel atau antar variabel oksigen dengan variabel laten

SEM berisi dua jenis model, yaitu model pengukuran dan model structural, maka analisis yang digunakan juga terkait dengan tujuan analisis kedua jenis model tersebut (Santoso, 2011).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)*

Alat analisa ini digunakan untuk menguji sebuah model pengukuran. Dengan alat ini maka akan diketahui apakah indikator-indikator yang ada memang benar-benar dapat menjelaskan sebuah konstruk. Dengan melakukan CFA sapat saja sebuah indikator tidak secara kuat berpengaruh atau menjelaskan sebuah konstruk.

Multiple Regression Analysis

Alat analisa ini digunakan untuk menguji sebuah model struktural. Dengan alat ini dapat diketahui apakah hubungan yang signifikan diantara variabel-variabel oksigen independen dengan endogen dependen. Jika memang ada hubungan dapat dijelaskan seberapa kuat hubungan yang ada tersebut.

Tujuan utama dari analisis SEM adalah menguji *fit* suatu model yaitu kesesuaian model teoritik dengan data empiris. Untuk dilakukan telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut adalah pengujian-pengujian yang dapat dilakukan SEM:

1. *Invariance* adalah teknik yang tidak berubah ketika dilakukan proses interaksi atau nilai yang dapat diubah dalam proses transformasi.
2. *Multiple group comparison* adalah teknik yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang timbul ketika seperangkat diuji secara simultan melalui teknik statistik inferensi.
3. *Laten growth modelling* adalah teknik analisis longitudinal yang digunakan dalam kerangka SEM untuk mengestimasi garis kurva pertumbuhan disepanjang periode waktu tertentu.
4. *Multilevel model* adalah model parameter statistis yang bervariasi pada lebih dari satu jenjang. Model ini dapat juga dilihat sebagai GLM walaupun dapat juga digunakan pada pengembangan model nonlinear.
5. *Item response theory (IRT)* adalah model inti yang menggambarkan aplikasi model matematika suatu data kuesioner sebagai dasar pengukuran kemampuan sikap atau variabel lain. Tujuannya membangun kerangka berpikir untuk mengevaluasi kinerja dan menilai kualitas pernyataan individu tentang suatu pekerjaan.
6. *Latent class* adalah model probabilistik untuk estimasi populasi yang menggunakan distribusi campuran. Model ini dapat dianalogikan sebagai tipe pengklasteran.
7. *Model method multi trait model (MTMM)* adalah suatu pendekatan untuk menguji validitas konstruk dengan mengukur kesamaan dan perbedaan sifat sebagai bentuk pengujian validitas konvergen dan diskriminan.



2.13 *Partial Squares (PLS)*

PLS dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan Kontruks laten dengan multiple indikator. Pada tahun 1966 Herman Wold memprestasikan dua prosedur iterative menggunakan metode estimasi least square untuk single dan multikomponen model (Ghazali, 2008).

PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model. Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan konstruk yang lain, sedangkan outer model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya (Shandyastini dan Novianti, 2016). PLS adalah analisis persamaan Struktural (SEM) berbasis varian secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran digunakan untuk uji kualitas pengujian hipotesis dengan model prediksi. PLS juga merupakan alat prediksi kualitas yang digunakan untuk pengembangan teori (Sugiono, 2017).

Hubungan tersebut didefinisikan sebagai dua persamaan linier yaitu model pengukuran yang menyatukan hubungan antara peubah laten dengan sekelompok peubah penjelas dan model struktural yaitu hubungan antar peubah-peubah laten. Bersamaan dengan model struktural dan model pengukuran, model jalur dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan yaitu inner model yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten, outer model yang menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator atau manifestasinya dan, *weight relation* yang dapat menghitung skor variabel laten (Hartono, 2011).

Persamaan *Outer Model*

Mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan model pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah reflektif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (David, 2018). PLS dikembangkan sebagai alternatif CBSEM, secara filosofi, perbedaan antara CBSEM dan PLS menurut Wold dalam (Ghazali, 2008). Adalah orientasi model persamaan struktural yang digunakan untuk menguji teori atau untuk mengembangkan teori. PLS bertujuan untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Sembiring, Natalia, Hoyyi, dan Santoso, 2018).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun bentuk dari diagram *Outer Model* dapat dilihat pada Gambar 2.1.

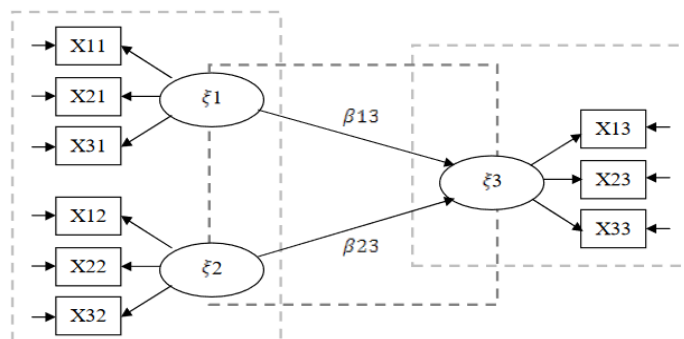


Gambar 2.1. Contoh Persamaan *Outer Model*

Persamaan *Inner Model*

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kualitas antara variabel laten. Model *structural* dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk diuji signifikan antar konstruk dalam model *structural*. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 semakin baik prediksi dari model penelitian yang diajukan, sebagai contoh jika nilai R^2 sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 70 persen, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Namun R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kualitas tersebut (Hartono, 2011).

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien yang diajukan oleh *path* atau *inner model* yang ditunjukkan nilai *T-Static*, harus diatas 1,96 (Hartono, 2011). Adapun gambar diagram pada *inner model* dapat dilihat pada Gambar 2.2.

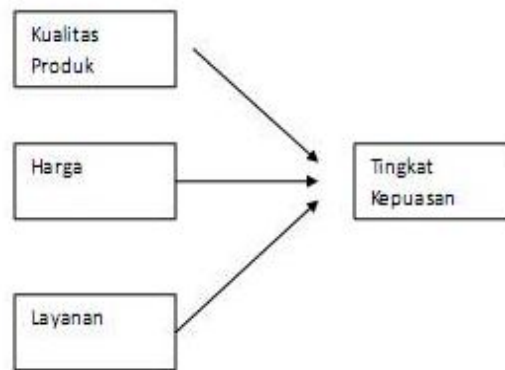


Gambar 2.2. Contoh Persamaan *Inner Model*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mengkonstruksi Diagram Jalur

Suatu jalur yang menghubungkan antara variabel bebas dan menghubungkan dengan menggunakan anak panah, anak panah tersebut menunjukkan hubungan sebab atau akibat antara variabel-variabel *exogenous* atau perantara dengan suatu variabel tergantung atau lebih. Contoh diagram jalur dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3. Contoh Diagram Jalur

4. Konversi Diagram Jalur Ke Sistem Persamaan

Adapun tahapan pada konversi diagram jalur ke sistem persamaan, sebagai berikut:

(a) *Outer Model*

Spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya sering disebut *outer relation* atau *measurement model* atau mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel *manifesnya*.

(b) *Inner Model*

Spesifikasi hubungan antara variabel laten *structural model*, disebut juga *inner relation* menggambarkan hubungan antara variabel *laten* berdasarkan teori substantif penelitian, tanpa kehilangan sifat umumnya.

Estimasi

Pada estimasi didalam PLS adalah proses perhitungan dengan cara iterasi dengan metode kuadrat terkecil, pada estimasi dimana akan berhenti pengujian jika telah tercapai kondisi konvergen, yaitu: *weight estimate* digunakan untuk mencapai skor variabel laten, estimasi jalur *path estimasi* menghubungkan variabel laten dan estimasi *loading* antara variabel laten dengan indikatornya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Evaluasi *Goodness Of Fit*

Adapun tahap-tahapnya sebagai berikut:

(a) *Outer Model*

i. *Convergent Validity*

ilakukan untuk melihat hubungan antara skor kontruknya. Untuk mengukur *convergent validity* dari nilai *outer loading*. Untuk mengetahui bahwa suatu indikator *valid* jika terpenuhi nilai *avarage variance extracted* > 0,5 *communality* > 0,5 dan nilai *loading factor* > 0,7. Namun pada penelitian awal dari pembangunan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap sudah cukup.

ii. *Discriminant Validity*

Discriminant validity berdasarkan *cross loading* dan AVE dari hasil model yang telah *dicalculade*, cara mengukur *outer model* dengan *discriminant validity* adalah berdasarkan nilai *cross loading* dan berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE). pada penilaian *cross loading* mengukur dengan refleksif indikator berdasarkan hubungan konstruk pengukurannya. Jika hubungan konstruk item pengukuran lebih besar dari konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk memprediksi ukuran blok lainnya. Sedangkan nilai AVE berdasarkan nilai AVE yang lebih dari 0.50.

iii. *Composite Reliability*

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas, penilaian menilai *composite reliability* jika memiliki nilai 0.70.

(b) *Inner Model*

Pengujian model struktual bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel dengan melihat besarnya persentase *variance* yang di sajikan yaitu dengan melihat nilai *R-Square laten endogen*. Pengujian model struktual di lakukan melalui dua tahapan yaitu uji kelayakan model dan uji signifikansi jalur. Model struktual menggambarkan hubungan antar variabel *laten*. Uji yang dilakukan untuk menilai model struktural adalah melihat *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh *substantive* atau paling pokok.

Pengujian Hipotesis Pada tahapan ini untuk melihat hipotesis diterima atau tidak diterima dengan cara *bootstrap*.



2.14 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini bukan hanya penelitian pertama, penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode yang sama. Penulis mendapatkan penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya dengan studi kasus yang berbeda. Adapun penelitian yang pernah dilakukan yaitu:

Penelitian pertama yang dilakukan Putri dan Utami (2017) dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* OCB Terhadap Kinerja". Hasil dari penelitian ini yaitu hasil penelitiannya dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada uji F yaitu antara variabel-variabel OCB yakni *altruism* (X1), *conscientiousness* (X2), *sportsmanship* (X3), *courtesy* (X4), *civic virtue* (X5), sebagai variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. sedangkan uji t salah satu variabel bebas yaitu *Courtesy* (X4) secara persial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Widiyasari dan Mutiarani (2017) dengan judul "*Organizational Citizenship Behsvior* (OCB) pada Pegawai UPN "Veterans" Jakarta". Dari penelitian yang dilakukan didapatkan hasil Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ketiga indikator yang dipakai dalam penelitian tersebut mempunyai rata-rata skor cukup baik. Dari ketiga nilai OCB dari indikator partisipasi ini dapat menjadi informasi mengenai OCB yang dimiliki oleh karyawan, sehingga institusi bisa merancang kegiatan pelatihan atau *workshop* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menunjukkan perilaku kerja yang melebihi standar.

Penelitian ketiga yang dilakukan Purnama (2013) dengan judul penelitian "*Influence Abalysis of Organization Cultur organizational commitment job and Satisfaction Organization Citizenship Behavior toward improved Organizational Performance*". Dari penelitian yang dilakukan, ditemukan hasil yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Organization Citizenship Behavior, artinya semakin banyak budaya organisasi makin tinggi pula tingkat OCB.

Penelitian Keempat dilakukan (Lestari dan Ghaby, 2018) dengan judul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ". Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu Bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagai *partly mediation* hubungan OCB dengan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.15 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Departemen Pekerjaan Umum adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya, Departemen Pekerjaan Umum sempat bernama Departemen Pemukiman dan Pengembangan Wilayah 2000-2004 yang membidangi urusan pekerjaan umum. Istilah “Pekerjaan Umum” adalah terjemahan dari istilah Belanda *Openbare Werken* yang pada zaman Hindia Belanda disebut *Waterstaat Swerken*. Setelah Belanda menyerah dalam perang Pasifik pada tahun 1942 kepada Jepang, maka daerah Indonesia ini dibagi oleh Jepang dalam 3 wilayah pemerintah, yaitu Jawa atau Madura, Sumatra dan Indonesia Timur.

Dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau terbentuk setelah ditetapkan undang-undang darurat No 19/1957 kemudian diundangkan dengan Undang-Undang No.61 tahun 1958. Pekerjaan umum adalah unsur pelaksana dan penunjang dibidang Pekerjaan Umum yang mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas pemerintah dan pembangunan dibidang Pekerjaan Umum, Permukiman dan Prasarana Wilayah diserahkan (desentralisasi) dan dilimpahkan (dekonsentrasi) kepada daerah provinsi Riau, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

2.16 Visi dan Misi

Dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau memiliki visi dan beberapa misi, anatar lain:

2.16.1 Visi

Terwujudnya provinsi riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya Melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur.

2.16.2 Misi

1. Meningkatkan pembangunan insfrastruktur
2. Meningkatkan pelayanan pendidikan
3. Meningkatkan pelayanan kesehatan
4. Mewujudkan pemerintahan yang handal dan terpercaya serta pemantapan Kehidupan politik
5. Pembangunan masyarakat yang berbudaya Melayu, beriman dan bertaqwa
6. Memperkuat pembangunan pertanian dan perkebunan
7. Meningkatkan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup serta pariwisata
8. Meningkatkan peran swasta dalam pembangunan

© Hakcipta

© Hak Cipta
Ditahan

© Hakcipta

- © Hakcipta



n Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Susunan organisasi dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, terdiri dari: Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Sekretariat, terdiri atas:

- (a) Subbagian Perencanaan Program;
- (b) Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- (c) Subbagian Kepegawaian dan Umum

Bidang Sumber Daya Air, terdiri atas:

- (a) Seksi Perencanaan dan Pengendalian Sumber Daya Air
- (b) Seksi Pelaksanaan Sumber Daya Air; dan
- (c) Seksi Operasi dan Pemeliharaan.

Bidang Pembangunan Jalan dan Jembatan, terdiri atas:

- (a) Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Jalan dan Jembatan;
- (b) Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah I
- (c) Seksi Pelaksanaan Pembangunan Jalan dan Jembatan Wilayah II.

5. Bidang Preservasi Jalan dan Jembatan, terdiri atas:

- (a) Seksi Perencanaan dan Pengendalian Preservasi Jalan dan Jembatan;
- (b) Seksi Pelaksanaan Preservasi Jalan dan Jembatan Wilayah I; dan
- (c) Seksi Pelaksanaan Preservasi Jalan dan Jembatan Wilayah II.

6. Bidang Air Minum dan Penyehatan Lingkungan, terdiri atas:

- (a) Seksi Perencanaan dan Pengendalian Air Minum dan Penyehatan Lingkungan;
- (b) Seksi Pengembangan Sistem Pengolahan Air Minum; dan
- (c) Seksi Penyehatan Lingkungan.

Bidang Penataan Ruang, terdiri atas:

- (a) Seksi Pengaturan dan Pembinaan;
- (b) Seksi Pelaksanaan Penataan Ruang; dan
- (c) item Seksi Pengawasan dan Pengendalian Pemanfaatan Ruang.

Bidang Penataan Bangunan, terdiri atas:

- (a) Seksi Perencanaan dan Pengendalian Penataan Bangunan;
- (b) Seksi Tata Bangunan dan Lingkungan; dan
- (c) Seksi Bangunan Gedung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.18 Tugas dan Fungsi Kepala Sub-bagian dan Umum

Berdasarkan Pasal 10 dari PU 68 bahwa Kepala Sub-bagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas:

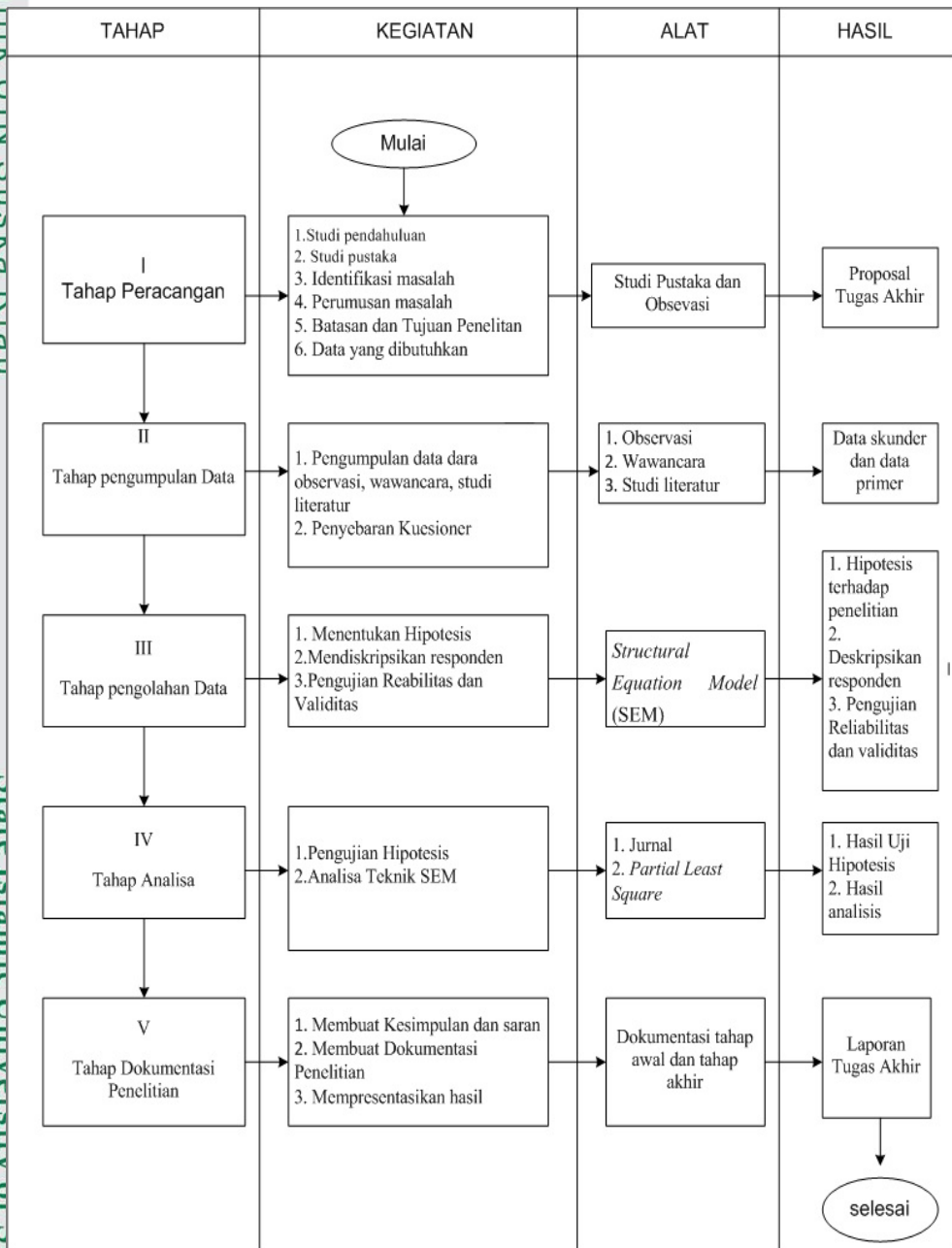
1. Merencanakan program atau kegiatan dan penganggaran pada Sub-bagian Kepegawaian dan Umum;
2. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Sub-bagian Kepegawaian dan Umum;
3. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
4. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian;
5. Melaksanakan koordinasi penyusunan analisa jabatan, analisa beban kerja, peta jabatan;
6. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
7. Membuat laporan perkembangan kepegawaian;
8. Menyelenggarakan urusan kehumasan;
9. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
10. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;
11. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
12. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
13. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
14. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Sub-bagian Kepegawaian dan Umum; dan
15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas

UIN SUSKA RIAU

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Proses alur penelitian tugas akhir ini dibuat dengan melalui beberapa langkah-langkah dalam penyusunan tugas akhir ini sehingga terbentuklah dalam suatu penelitian. Alur penelitian terdapat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1. Metode Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3.1 Tahap Perencanaan

Tingkat awal dalam penelitian ini adalah memutuskan dan memformulasikan persoalan serta mungkin menunjukkan dari asal yang ada. Tingkat awal terbagi atas beberapa bagian, pada tahap pendahuluan ini kegiatan yang dilakukan adalah:

Studi Pendahuluan

Pada penyusunan laporan tugas akhir ini, untuk menentukan topik permasalahan penelitian melakukan studi pendahuluan, observasi, wawancara awal. Setelah melakukan studi literatur, observasi dan wawancara awal maka ditentukan topik penelitian pada tugas akhir ini.

Studi Pustaka

Setelah topik ditentukan, langkah selanjutnya adalah menentukan objek penelitian yang akan dibuat. Setelah melakukan studi pendahuluan, menyusun hasil wawancara dan observasi maka dibuat rencana penelitian untuk tugas akhir ini dengan judul "Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau". Membatasi objek penelitian dibatasi hanya pada satu bagian saja yaitu di bidang kesekretariatan sub-bagian Kepegawaian dan Umum.

3. Identifikasi Masalah

Pada tahap ini yang ingin didapatkan adalah masalah yang ada pada PU yang akan diteliti yang kemudian akan diselesaikan. Identifikasi masalah dilakukan untuk dapat mengetahui apakah permasalahan yang diperoleh dapat diangkat dan dibahas melalui penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Pada penelitian ini dilakukan wawancara 2 orang karyawan untuk mengetahui bagaimana permasalahan yang ada di PU. Kemudian dari hasil wawancara tersebut diperoleh beberapa masalah yang ada di PU.

Perumusan Masalah

Dalam menentukan tentang masalah apa saja yang akan dibahas dalam penelitian yaitu dengan cara melakukan pengamatan kegiatan pada bidang kesekretariatan sub-bagian Kepegawaian dan Umum melakukan wawancara, mencari dan mengumpulkan permasalahan yang ada lalu menentukan rumusan masalah sesuai dengan permasalahan. Berdasarkan topik di atas maka rumusan masalah dalam tugas akhir ini adalah "Bagaimana Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau".

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Batasan dan Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan dilakukan agar penelitian lebih terarah dan jelas sehingga penelitian akan memiliki fokus tujuan. Pada penelitian ini ditetapkan beberapa tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan di dinas pekerjaan umum provinsi riau. Adapun data yang dikumpulkan pada saat melakukan tahap perencanaan adalah:

(a) Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersal dari wawancara dengan sekrestaris salah satu bidang di dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau. Adapun data yang diperoleh yaitu: profil dan visi dan misi, hasil wawancara dan observasi.

(b) Data Sekunder

Merupakan data yang tidak langsung atau data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada da disatukan oleh studi-studi sebelumnya yang diterbitkan. Adapun data sekunder yang diperoleh yaitu buku-buku, jurnal, skripsi yang berhubungan dengan OCB.

3.2 Tahap Pengumpulan Data

Tahapan ini berisi tentang proses dalam pengumpulan data, baik primer maupun skunder. Dalam pengumpulan data menggunakan teknik atau cara-cara tertentu dalam prosesnya. Adapun tahapan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Ada pun proses untuk mengumpulkan data adalah:

1. Observasi

Teknik observasi yang digunakan adalah observasi langsung terhadap objek yang diteliti, dalam penelitian ini dilakukan pengamatan langsung ke Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Dari hasil observasi maka didapatkan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau".

Wawancara

Teknik wawancara ini dilakukan terbuka untuk memberikan kesempatan kepada yang diwawancarai menjawab secara bebas namun masih dalam ruang lingkup penelitian ini. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kejelasan yang belum dapat pada dokumentasi dan untuk mendapatkan pengertian dan penjelasan yang lebih mendalam tentang objek yang diteliti. Bukti dokumentasi dapat dilihat pada (Lampiran D). Melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai gambaran yang ada di PU. Dan mewawancarai 2 orang karyawan yaitu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ricky Syafrizal sebagai Adminitrasi Umum dan Octo Dino Haryadi sebagai Adminitrasi Pegawai. Bukti wawancara bisa dilihat pada (Lampiran A).

Kuesioner

Kuesioner berisi pertanyaan-pernyataan tertulis yang akan diisi oleh sumber informasi, kuesioner disebar dapat dilihat di (Lampiran B). Sebelum kuesioner disebarkan tentukan skala pengukuran terlebih dahulu, Untuk penelitian ini yang digunakan adalah skala *likert*. Bukti Kuesioner dapat dilihat pada (Lampiran C). Adapun skala *likert* dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Skala *Likert*

No	Persepsi Responden	Nilai Sikap
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

4. Mengukur Keberhasilan OCB terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengukur hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan menggunakan dimensi-dimensi yang ada di OCB untuk mengetahui hubungan anatara OCB dengan kinerja karyawan.

5. Pemetaan Kinerja Karyawan Menggunakan OCB

OCB adalah perilaku karyawan yang positif terhadap rekan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun alat ukur OCB yang gunakan yaitu: 1. *altruism*, perilaku menolong melalui perilaku membantu perusahaan, 2. *conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan melebihi syarat minimaln yang dikendaki perusahaan, 3. *courtesy*, perilaku menjaga hubungan baik, 4. *sportsmanship*, perilaku positif terhadap organisasi 5. *civic virtue*, perilaku yang mencerminkan bertanggung jawab terhadap organisasi. Pemetaan ini bertujuan untuk melihat dimensi atau variabel apa yang saling berkaitan atau variabel-variabel yang berhubungan antara dengan kinerja karyawan.

Indentifikasi Faktor Penentu Konstruk

Penelitian ini menggunakan 2 konstruk yaitu konstruk OCB dan konstruk kinerja karyawan, konstruk penelitian antara lain yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, sedangkan pada kinerja karyawan antara lain tingkat kehadiran, kemampuan memenuhi target, dan



ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

3.3 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data adalah langkah yang dilakukan setelah pengumpulan data. Data yang akan diolah adalah data hasil kuesioner tertutup yang diberikan kepada beberapa karyawan di PU. Setelah data hasil kuesioner diperoleh, peneliti melakukan uji pada data tersebut seperti uji validitas, uji reliabilitas, menentukan hipotesis dan mendeskripsikan responden:

1. Mendeskripsikan Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PU sebanyak 78 karyawan di bagian bidang kesekretariatan sub-bagian Kepegawaian dan Umum.

Pengolahan Data Menggunakan SEM-PLS

Analisa PLS adalah salah satu teknik analisa statistik yang digunakan untuk melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistik SEM di gunakan untuk menyelesaikan regresi berganda jika terjadi permasalahan pada spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian, ada data yang hilang dan multikolinearitas antara *predictor* sehingga meningkatkan standar *error* dari koefisien yang diestimasi (Hartono, 2011).

3.4 Tahap Analisa

Pada tahap ini dilakukan adalah melakukan proses analisa variabel apa saja yang secara signifikan mempengaruhi OCB yang terjadi pada karyawan dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau adapun langkah yang dilakukan adalah:

1. Penentuan Model Penelitian

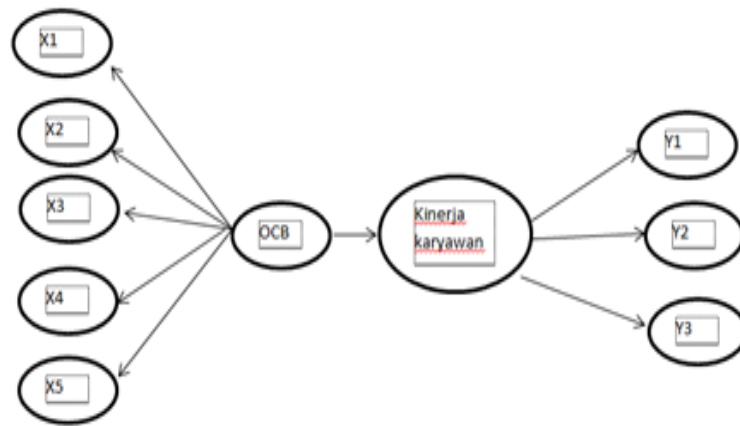
Penentuan model penelitian ini akan digunakan sebuah penelitian gabungan dari model OCB dengan model kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model penelitian dapat di lihat pada gambar Gambar 3.2.



Gambar 3.2. Model Penelitian
(Lestari dan Ghaby, 2018)

Berdasarkan dari model tersebut, maka dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

- (a) H1 variabel *altruism* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
- (b) H2 variabel *civic virtue* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
- (c) H3 variabel *conscientiousness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
- (d) H4 variabel *courtesy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
- (e) H5 variabel *sportsmanship* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.
- (f) H6 variabel kemampuan memenuhi target berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (g) H7 variabel ketepatan waktu menyelesaikan tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- (h) H8 variabel tingkat kehadiran berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- (i) H9 *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.

Evaluasi Model

Tahap ini dilakukan pengujian dan evaluasi tahap model konstruk-konstruk model menggunakan SEM-PLS. Pada tahap ini akan mengetahui nilai-nilai setiap konstruk terhadap melihat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kegiatan ini dilakukan setelah melakukan penyebaran kuesioner.

Hasil Penelitian

Terdapat dua kelompok hasil penelitian tugas akhir, yaitu:

- (a) Kontribusi Keilmuan

Ouput akhir penelitian ini memberikan model pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

- (b) Kontrobusi Praktis

Memprediksi pengaruh OCB terhadap Kinerja karyawan pada dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau. Sehingga dapat mengetahui hubungan antara OCB terhadap kinerja karyawan di dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau.

3.5 Tahap Dokumentasi

Tingkat pengolahan dalam menjadikan laporan penelitian dari awal hingga akhir. Adapun yg dilakukan adalah:

1. Kesimpulan Serta Saran

Berisi hasil gambaran penelitian serta saran pengembangan penelitian.

2. Revisi Laporan Tugas Akhir

Melakukan perbaikan laporan apabila diperlukan. Hasil dari dokumentasi ini akan dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi pihak dinas Pekerjaan Umum provinsi Riau berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan dari penyebaran kuisioner dan pembahasan mengenai analisa pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di dinas pekerjaan umum provinsi riau dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didapatkan dari nilai t-statistik lebih kecil dari 1.96, nilai t dari OCB terhadap kinerja karyawan senilai 0.089 maka di simpulkan bahwa tidak mempunyai hubungan, karena perilaku *organizational citizenship behavior* masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu untuk menyelesaikan tugas, masih adanya karyawan yang tidak berani mengambil resiko untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan hasil keputusan rapat bersama, masih adanya perilaku yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, adanya perilaku *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan masih adanya karyawan yang tidak berusaha untuk meredam emosi rekan kerja dan masih terdapat sikap tidak biasa saja ketika tidak menyukai rekan kerja, masih adanya perilaku tidak berusaha mengajak rekan kerja untuk *sharing* mengenai kendala untuk mengerjakan tugas yang diberikan, dan masih adanya karyawan tidak mengingatkan rekan kerja untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan, dan perilaku *organizational citizenship behavior*, karena adanya karyawan yang tidak ikut berpartisipasi terhadap acara-acara yang dilaksanakan perusahaan, tidak adanya karyawan yang mempertimbangkan kebaikan untuk organisasi dan tidak adanya karyawan yang berinisiatif mencari informasi-informasi yang bermanfaat bagi perusahaan.

Adapun Rekomendasi yang dapat diberikan oleh penulis adalah:

- (a) Meningkatkan rasa solidaritas antara sesama karyawan dengan cara mengadakan acara yang dapat mempererat satu sama lain
- (b) Agar karyawan dapat saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja
- (c) Untuk acara non formal yang lebih seruh salah satu contohnya membawa anggota keluarga dan untuk saran acara wajib sebaiknya memberi sanksi kepada karyawan yang tidak menghadiri acara tersebut
- (d) Agar pimpinan lebih tegas kepada karyawan yang tidak disiplin berupa



pemotongan gaji dan sebagainya

5.2 Saran

Berasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Bagi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

- (a) Dengan adanya penelitian diharapkan kepada pihak dinas PU ini sebagai tolak ukur untuk peningkatan kinerja karyawan.
- (b) Pimpinan di dinas pekerjaan umum dapat memberikan tugas-tugas untuk pegawai berdasar kemampuan setiap pegawai berguna untuk meningkatkan kinerja yang ada di perusahaan

Bagi Peneliti Selanjutnya

- (a) Untuk penelitian selanjutnya di sarankan untuk menggunakan data responden jauh lebih banyak dari pada data responden pada penelitian ini
- (b) Untuk penelitian selanjutnya di arankan untuk penelitian ke semua bidang tidak hanya satu bidang saja
- (c) Untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan model penelitian seperti tambah konstruk variabel yang belum pernah di teliti, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang baik dan diharapkan mencari indikator terbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Da'ud, D. (2018). Pengaruh e-service quality terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan pada transportasi online grab. *Agora*, 6(2).
- Ghozali, I. (2008). Model persamaan struktural, konsep & aplikasi dengan program amos 16.0 (edisi iii). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia*.
- Hatono, J. (2011). Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.
- Haibuan, M. (2009). Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi jakarta: Bumi aksara.
- Husodo, Y. R. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt jatim indo lestari. *Agora*, 6(1).
- Jonathan, S. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Graha Ilmu.
- Lestari, E. R., dan Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Mathis, R. L., dan John, H. J. (2006). Manajemen sumber daya manusia.
- Muhdar, H., Mahlia, M., Yusuf, R. M., dan Nurjannah, H. (n.d.). The influence of spiritual intelligence, leadership, and organizational culture on organizational citizenship behavior and employees performane (a study on islamic bank in makassar, south sulawesi province, indonesia).
- Mulyadi, M. (2012). Riset desain dalam metodologi penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 16(1), 71–80.
- Prastuti, N. K. K., dan Budiasih, I. G. A. N. (2015). Pengaruh good corporate governance pada nilai perusahaan dengan moderasi corporate social responsibility. *E-Jurnal Akuntansi*, 114–129.
- Purnama, C. (2013). Influence analysis of organizational culture organization-al commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (ocb) toward improved organizational performance. *International journal of business, humanities and technology*, 3(5), 86–100.
- Puri, Y. D., dan Utami, H. N. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap rumah sakit baptis batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 27–34.
- Robbins, S. P., dan Timothy, A. J. (2008). Perilaku organisasi edisi 12 jilid 1 dan 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Santoso, S. (2011). *Structural equation modeling*. Elex Media Komputindo.
- Sembiring, B., Natalia, E., Hoyyi, A., dan Santoso, R. (2018). Analisis kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menggunakan pendekatan partial least square (pls) (studi kasus: Badan arsip dan perpustakaan daerah provinsi jawa tengah). *Jurnal Gaussian*, 6(3), 313–322.
- Shandyastini, N. M., dan Novianti, K. D. P. (2016). Analisis e-learning stmik stikom bali menggunakan technology acceptance model. *Jurnal Teknolf*, 4(2).
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. surya timur sakti jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sutiono. (2017). Metode penelitian kuantitatif and kuantitatif pendekatan kualitatif dan r&d. *Bandung: Alfabeta*.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan (studi di: Pt. taspen (persero) kantor cabang cirebon). *LOGIKA Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1), 42–50.
- Widiyasari, R., dan Mutiarani, M. (2017). Penggunaan metode structural equation modelling untuk analisis faktor yang mempengaruhi motivasi belajar mahasiswa fip umj. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*, 3(2), 147–160.
- Wirawan. (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba empat*.
- Yunarifah, U. N., dan Kustiani, L. (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. kebon agung malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(2), 145–164.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A BUKTI WAWANCARA

LAMPIRAN A SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ricky Syafrizal
Jabatan : Pengadministrasi Umum
Waktu Wawancara : 20 Maret 2019

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas dibawah ini :

Nama : Nandi Noprita
Nim : 11553204850
Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi / Sains dan Teknologi
Semester : 8 (Delapan)

Benar telah melakukan wawancara dan pengambilan data selama waktu penelitian berlangsung, dengan judul penelitian Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Pekanbaru, 17 Mei 2019

Narasumber

Ricky Syafrizal

198807172015031002

Gambar A.1. Bukti Wawancara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Octa Dino Haryadi
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian
Waktu Wawancara : 20 Maret 2019

Menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas dibawah ini :

Nama : Nandi Noprita
Nim : 11553204850
Jurusan/Fakultas : Sistem Informasi / Sains dan Teknologi
Semester : 8 (Delapan)

Benar telah melakukan wawancara dan pengambilan data selama waktu penelitian berlangsung, dengan judul penelitian Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Pekanbaru, 17 Mei 2019

Narasumber

Octa Dino Haryadi

Gambar A.2. Bukti Wawancara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Octo Dino Hariyadi

1. Ada berapa jumlah karyawan dan berapa bidang keseluruhannya?
Jawab : ada 550 karyawan dari seluruh wilayah Riau dan terbagi diberbagai kabupaten yang ada di provinsi Riau, dan jumlah bidang ada 13 bidang
2. Masihkah ada karyawan yang datang terlambat dan adakah sanksinya?
Jawab : masih ada, dan pemotongan gaji untuk yang terlambat
3. Apa dampak dari keterlambatan karyawan tersebut ?
Jawab : salah satu contohnya terlambatnya dalam pengerjaan tugas yang telah dilimpahkan kepada karyawan dan keterlambatan tugas-tugas tersebut.
4. Masih adakah karyawan yang mengerjakan tugas tidak memenuhi standar?
Jawab : masih ada,
5. Penyebabnya apa?
Jawab : tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan, dan surat kerja tidak sesuai dengan bidang karyawan itu.
6. Solusinya untuk hal tersebut?
Jawab : jika karyawan tidak bisa menyesuaikan dengan apa yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut akan dipindahkan kebidang yang sesuai dengan keahlian karyawan itu.
7. Dampaknya apa?
Jawab : seperti keterlambatan pengumpulan tugas, dan terjadinya pengulangan tugas tersebut
8. Berapa beban kerja yang dilimpahkan kepada 1 karyawan?
Jawab : ada 12 beban kerja pertahun, 1 beban kerja dalam satu bulan.
9. Apakah karyawan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk mengumpulkan tugas?
Jawab : masih ada,
10. Penyebabnya apa?
Jawab : ya, karena karyawan telat untuk mengerjakan tugas tersebut, dan kelalaian setiap karyawan untuk mengerjakan tugasnya.
11. Dampaknya apa ?
Jawab : terjadinya keterlambatan pengumpulan tugas tersebut
12. Jika karyawan tidak hadir, apakah ada karyawan yang bersedia mengerjakan tugas karyawan tersebut?
Jawab : tidak ada yang mengerjakan, karena karyawan tersebut memiliki pekerjaan masing-masing

Gambar A.3. Bukti Wawancara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Bisa dijelaskan contohnya seperti apa, salah satu contohnya ?
Jawab : salah satu contohnya dari hal simpel ketika salah satu karyawan yang tidak masuk kerja, maka tugas tersebut tidak ada yang suka rela untuk mengerjakan, contohnya karyawan membutuhkan surat izin kerja diluar kota, tetapi karyawan yang bertugas membuat surat tersebut tidak masuk dan tidak ada yang mau menggantikan karyawan tersebut untuk membuat surat tersebut.
14. Apakah masih ada perilaku yang tidak menjaga hubungan baik, misalnya sesama rekan kerja saling kelahi?
Jawab : masih ada, misalnya antara karyawan a dan b, karyawan a tidak suka terhadap karyawan b, maka karyawan a menyindir karyawan b
15. Penyebabnya apa?
Jawab : mungkin karyawan tidak menghargai rekan kerja dan memahami karakter rekan kerja,
16. Di PU mempunyai acara apa-apa saja, formal dan non formal?
Jawab: Banyak, untuk non formal ada acara ulang tahun PU, atau acara halal bil halal setiap tahun, untuk formal, ada Rapat Koordinasi Daerah dan rapat tim koordinasi penataan ruang (TKPRD) provinsi riau.
17. Masih adakah karyawan yang tidak hadir dalam acara tersebut ?
Jawab : masih ada, misalnya seperti acara non formal tersebut, masih ada yang tidak berkontribusi, mungkin karna tidak diwajibkan oleh PU, dan untuk formal, masih ada yang tidak datang ya salah satu contohnya yang telah disebutkan diatas
18. Apa penyebab jika karyawan sering terlambat?
Jawab : mungkin dari phak pimpinan kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan yang tidak disiplin atau tidak taat terhadap peraturan.
19. Pada dinas PU menggunakan sistem apa apa saja?
Jawab : setiap bidang memiliki sistem yang berbeda-beda, klw dibidang ini menggunakan sistem sasaran kerja pegawai (SKP)
20. Kegunaan SKP itu apa?
Jawab : untuk mengiput hasil kerja karyawan, dan dari SKP itulah bisa untuk mencairkan gaji setiap karyawan
21. Apakah setiap karyawan bisa menggunakan SKP?
Jawab : tidak bisa, palingan karyawan tersebut minta tolong kepada rekan kerja yang lain
22. Apakah karyawan yang lain bersedia membantu karyawan tersebut ?
Jawab : ya tergantung karyawan tersebut, dari hasil pengamatan saya masih adanya karyawan yang tidak bersedia membantu rekan kerjanya.

Gambar A.4. Bukti Wawancara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Ricky Syafrizal

1. Jika karyawan tidak masuk, bagaimana dengan tugas karyawan tersebut ?
Jawab : tidak ada karyawan yang mengerjakan, tunggu karyawan masuk kerja dan baru di kerjakan oleh karyawan tersebut.
2. Apa dampak dari hal tersebut ?
Jawab : terjadinya ketelantaran tugas-tugas tersebut
3. Masih adakah karyawan yang sindir menyindir ?
Jawab : masih ada, ya misalnya karyawan tidak suka dengan rekan kerjanya.
4. Masih adakah karyawan yang tidak hadir diacara yang diselenggarakan oleh PU? Penyebabnya apa?
Jawab : masih ada, mungkin karena kurang tegasnya untuk mewajibkan karyawan untuk datang keacara tersebut.
5. Masih adakah karyawan yang tidak disiplin atau datang terlambat ?
Jawab : masih ada dan masih ada juga karyawan yang disiplin
6. Apa sanksi terhadap karyawan yang datang terlambat ?
Jawab : pemotongan gaji terhadap karyawan yang datang terlambat
7. Penyebabnya apa, kenapa karyawan tersebut datang telambat ?
Jawab : mungkin karena pimpinan kurang tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin.
8. Apakah karyawan, masih ada yang telat untuk mengumpulkan tugas?
Jawab : masih ada, misalnya batas pengumpulan tugas hari senin, tetapi ada karyawan yang belum mengumpulkan tugas tersebut, dikarenakan belum menyelesaikan tugas tersebut.
9. Masih adakah karyawan yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan?
Jawab : masih ada,
10. penyebabnya apa?
jawab : karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, dan karyawan tersebut tidak paham terhadap tugasnya.

Gambar A.5. Bukti Wawancara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

KUESIONER

KUESIONER ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Nama/inisial :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Golongan pegawai :

Jabatan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu diskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberi jawaban
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) Pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, hanya satu jawaban saja yang di isi setiap pernyataan
3. Pada masing-masing pertanyaan ada 4 alternative jawaban, sebagai berikut
 - a. STS (Sangat tidak setuju)
 - b. TS (Tidak Setuju)
 - c. S (Setuju)
 - d. SS (Sangat Setuju)

No	Item	Tanggapan responden			
		STS	TS	S	SS
Altruism					
1	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja saya yang tidak bisa menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)				
2	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang meminta bantuan untuk menggunakan Sasaran Kerja				

Gambar B.1. Kuesioner Penelitian OCB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Item	Tanggapan responden			
		STS	TS	S	SS
	Pegawai (SKP)				
3	Saya dengan senang hati membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa mengharapkan imbalan				
4	Saya pernah menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat				
5	Saya bersedia untuk berkerja lembur membantu rekan kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan				
Conscientiousness					
6	Saya merasa puas ketika pekerjaan saya selesai tepat waktu				
7	Saya berani mengambil resiko untuk tanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama				
8	Setiap tugas yang diberikan kepada saya akan menyelesaikannya dengan tanggung jawab				

Gambar B.2. Kuesioner Penelitian OCB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Item	Tanggapan responden			
		TS	STS	S	SS
	menyelesaikannya dengan tanggung jawab				
Sportmanship					
9	Saya tidak mengeluh saat bekerja lembur atau melebihi jam kerja saya				
10	Saya mudah beradaptasi perubahan yang terjadi dalam perusahaan				
11	Saya nyaman dengan rekan kerja saya				
11	Saya akan menyesuaikan diri dengan kebijakan baru yang dibuat				
Courtesy					
12	Saya bersikap biasa saja ketika saya tidak menyukai rekan kerja saya				
13	Saya mencoba untuk meredakan emosi rekan kerja saya yang sedang marah				
14	Saya pernah mengajak rekan kerja saya untuk makan siang bersama dan sharing mengenai kendala atau masalah yang di hadapi dalam menyelesaikan tugas				

Gambar B.3. Kuesioner Penelitian OCB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Item	Tanggapan responden			
		STS	TS	S	SS
15	Saya pernah mengingatkan rekan kerja saya untuk tidak lupa menyelesaikan tugas				
Civic Virture					
16	Saya mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan tempat saya berkerja				
17	Saya selalu mempertimbangkan hal yang baik untuk perusahaan				
18	Saya berinisiatif mencari informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.				

Gambar B.4. Kuesioner Penelitian OCB



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

Nama/inisial :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Golongan pegawai :
 Jabatan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu diskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberi jawaban
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) Pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, hanya satu jawaban saja yang di isi setiap pernyataan
3. Pada masing-masing pertanyaan ada 4 alternative jawaban, sebai berikut
 - a. STS (Sangat tidak setuju)
 - b. TS (Tidak Setuju)
 - c. S (Setuju)
 - d. SS (Sangat Setuju)
- e. SS (Sangat Setuju)

No	Item	Tanggapan responden			
		STS	TS	S	SS
Tingkat Kehadiran					
1	Saya menerapkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan				
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan				

Gambar B.5. Kuesioner Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Item	Tanggapan responden			
		STS	TS	S	SS
3	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah diterapkan				
Kemampuan memenuhi target					
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan kemampuan, pemahaman dan penguasaan tugas yang diberikan				
5	Saya berusaha mengasah kemampuan saya agar dapat menyelesaikan tugas dengan mudah				
6	Saya berusaha untuk belajar menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) demi untuk menyelesaikan tugas saya				
Kepatuhan waktu menyelesaikan tugas					
7	Sebelum tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan oleh perusahaan				
8	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya				

Gambar B.6. Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN C

DATA KUESIONER

Tabel C.1. Data Kuesioner

	ALT1	ALT2	ALT3	ALT4	ALT5	CON1	CON2	CON3	SPO1	SPO2	SPO3	SPO4	COU1	COU2	COU3	COU4	CIV1	CIV2	CIV3	TK1	TK2	TK3	KMT1	KMT2	KMT3	KWM1	KWM2
3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3
4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2
3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3
3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel C.1 Data Kuesioner (Tabel lanjutan...)

	2LTW	3LTW	4LTW	5LTW	CON1	CON2	CON3	SPO1	SPO2	SPO3	SPO4	COU1	COU2	COU3	COU4	CIV1	CIV2	CIV3	TK1	TK2	TK3	KMT1	KMT2	KMT3	KWM1	KWM2
3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2
3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3
2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3
1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2
3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2
4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3

Tabel C.1 Data Kuesioner (Tabel lanjutan...)

2LT1	4
2LT2	3
3LT1	3
4LT1	2
5LT1	2
CON1	4
CON2	3
CON3	3
SPO1	4
SPO2	4
SPO3	3
SPO4	3
COU1	4
COU2	4
COU3	4
COU4	4
CIV1	4
CIV2	4
CIV3	4
TK1	3
TK2	3
TK3	3
KMT1	3
KMT2	3
KMT3	3
KWM1	3
KWM2	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D

DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar D.1. Dokumentasi Wawancara



Gambar D.2. Dokumentasi Wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar D.3. Dokumentasi Pengisian Kuesioner



Gambar D.4. Dokumentasi Pengisian Kuesioner



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nandi Noprita lahir di Penyasawa, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau pada tanggal 14 Oktober 1997, sebagai anak kelima dari lima bersaudara, putri dari Ayahanda Alm. M. Yatim dan Ibunda Hardiana yang beralamat di penyasawan Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Nomor yang bisa dihubungi 081365203020 E-mail : nandi.noprita2015@gmail.com



Pengalaman pendidikan bermula dari SDN 004 penyasawan pada tahun 2004-2009, dan dilanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama SMP Negeri 1 Kampar pada tahun 2009-2012, dan kemudian lanjut di Sekolah SMA Negeri 1 Kampar Timur pada tahun 2012-2015. Setelah menyelesaikan pendidikan dibangku sekolah, pada tahun 2015 penulis meneruskan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai mahasiswa pada Program Studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi hingga selesai.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah melaksanakan Kerja Praktek di DiSKIMINFO Bangkinang, dan pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Padang Luas, Kecamatan Langgam, Pelalawan. Penulis juga pernah bergabung di Kemah Bakti Mahasiswa Sistem Informasi (KBM SI), Parade Seni dan Teknologi Sistem Informasi (PASSION TECHNO), penulis bergabung dalam kepengurusan Himpunan Mahasiswa Jurusan Sistem Informasi (HIMASI). Penulis juga aktif dalam kegiatan seminar dan workshop.